

图书资料系列高级职称评审随想

李金庆 (厦门大学图书馆, 厦门, 361005)

摘要 对图书资料系列职称评审工作, 提出废除高级职称“终身制”, 加强评后考核, 评聘分开; 设立与副研并行的“高级馆员”, 以及加强论著质量审查, 正高职称的高起点应具体化和加强对评委的资格及其工作的监督等改革意见。

关键词 图书资料系列 职称评审

1 真正废除高级职称“终身制”

明代思想家胡居仁说过: “才不胜, 不可居其位; 职不称, 不可食其禄。”在现实生活中, 确有一些人逞一时手段, 窃取高级职称。对于这种情况, 除了严把评审关外, 可通过“善后处理”予以清除, 即废除高级职称“终身制”, 实行定期复核, 评聘分开。这一想法早已有多人提出, 但迟迟未能实行, 或只是摆过场, 未能真正对复核不合格者予以降职。原因之一是复核工作较复杂, 难以开展。笔者认为, 评后考核制度也有个完善的过程, 如果觉得抽象的定性工作考核难度太大, 第一阶段可从直观的定量考核抓起, 例如, 有的人评后多年再无新成果问世, 似此情况即可根据新规定予以降级, 如此措施对于有名无实的高级职称窃取者是个长期警告, 同时也将促进其它人员再接再厉, 不断进取。废除终身制的另一措施是评聘分开, 国家人事部自 1992 年起即尝试实行评聘分开, 并把自主聘任下放给单位, 可高职低聘, 也可低职高聘, 某些单位已开始试行。实行评聘分开的单位, 聘任制度应制度化, 特别需要有相应的约束机制, 以免个别单位领导循私不公。

2 设立“高级馆员”

香港及国外某些国家的大学设有“高级讲师”的职称, 待遇与副教授近似。反映出学术研究与实践经验并重而有别的精神。笔者认为, 我国图书馆也有必要设立“高级馆员”一职, 理由如下:

图书馆工作的实践性较强, 有相当一部分老同志工作多年, 积累丰富的实践经验, 但由于理论基础较差, 研究能力有限, 因而科研成果较少, 甚至没有。客观上难于, 也不适于评上“副研究馆员”的职称。笔者认为, 对于业务熟练、工作成绩突出但成果较少的老馆员, 可评为“高级馆员”。“高级馆员”占“副高”名额的比例宜适当限制, 例如不超过 1/3 等, 以免因照顾老同志而影响对优秀中青年的提拔。

无论是晋升“副研究馆员”或“高级馆员”, 其研究水平和业务能力都应要求高于馆员, 但从馆员的实际

能力看, 有的侧重学术研究, 有的侧重工作技能。因此, 晋升高一级职称可相应选择“副研究馆员”或“高级馆员”职称。对“高级馆员”的要求侧重工作能力, 应能领导部门业务或主持开展较高水平的图书馆业务。对科研成果的要求应相应降低, 只要在省级以上刊物发表一篇论文即可申报, 学历限制也可适当放宽。虽然成果不多, 职称上没有“研究”二字, 也就无名实不符之嫌。

“高级馆员”与“副研究馆员”在各种待遇上应一视同仁。但两者反映不同的成就和荣誉。因此, 两种职称可兼而有之。具体实施上可这样考虑, 在获得“高级馆员”职称一年后, 如果达到相应的硬件要求, 如在省级以上刊物发表三篇以上论文, 可申请“副研究馆员”的职称, 符合要求者发给荣誉证书, 但不占职称指标。同理, “副研究馆员”也可兼有“高级馆员”的职称。

3 加强论文质量审查

在高级职称评审过程中, 不少单位对论文质量的审定只限于代表作, 而从代表作的评审意见看, 持否定意见的极少, 因为评委大都想成人之美。笔者认为, 对论文质量的评审, 主体应不限于评委, 要公开申报人的研究成果, 让群众评议; 客体应超越代表作, 而是申报人的所有科研成果。这是由于了解分析申报人的全部或大部分成果, 可较全面地掌握一个人的学术水平。但是不难发现, 不少单位在评审过程中没有公开申报者成果让群众评议, 评委也只能了解代表作, 有的甚至见不到代表作, 又由于评审时间匆促, 影响对论文质量的鉴别。这样评出来的副研究馆员水平悬殊, 有的不但专业基础知识不了解, 就连文章词句也不通顺, 面对“研究”二字, 不知他们心中愧否?

4 正高的“高起点”应具体化

申报“研究馆员”就比“副研究馆员”有更高的要求, 这一点是众所周知的事情, 文件上也明文规定, 但是规定内容显得抽象, 难于把握。例如, 福建省规定申报副研究馆员在学术成果方面“需有一定水平的论著和译著”, 申报研究员需“有较高水平的(下转第 52 页)

向。

2.3 协作协调原则

各大学之间现在有许多许多的协作形式与协作团体。有全国性的,也有地区性的;有专业性的,也有行业性的;有官方的,也有民间的;有正规的,也有松散的等等。古籍在两个馆之间虽然可以交换,但采取协作协调形式将会组织得更好,更有成效,更能持久发展。不过在各协作馆之间应推举一个馆为“古籍多余复本交换组长馆”,制定出切实可行的交换方案,召集一定的交换会议,使各馆能达成共识,采取共同的行动。各协作馆应承诺与遵守交换规则,应及时向组长馆提供可交换的书目信息,以便组长馆汇编并分发至各协作馆,从而使交换工作顺利进行。各馆之间在古籍具体交换过程中自然会出现一些矛盾或者发现一些问题,这就应该加强协调。这种协调可由组长馆负责,也可由协作馆长会议协商解决。

2.4 有偿、等价交换原则

为使各馆之间的古籍多余复本的交换能正常有序地进行,必须遵守有偿与等价交换的原则,也就是说所交换的古籍,双方在版本、年代、部数、册数、页数、内容等方面基本相近或相仿,或者双方所交换的古籍图书

在价格上基本相等。

2.5 互惠互利原则

各馆之间在进行古籍交换时,同样可以根据相互支持、相互帮助、充分发挥复本效益的原则进行。具体到某一种书时,应本着求大同、存小异的方式协调解决。古籍交换是所有参与协作馆之间的共同责任,并不是某一馆的义务,参与交换的图书馆都应该在补充藏书、扩大服务内容等方面得到好处。

2.6 利用现代技术原则

收藏古籍较多的大学图书馆所藏古籍存在一定数量的复本,但当某一馆的某一种古籍复本无法满足多个图书馆的需要时,就必须借助现代复印、缩微、光盘、数字处理等技术来解决,这可能是交换发展的一个方向。

现代技术的应用并不仅仅限于多余复本的交换,还可广泛应用于没有复本的古籍甚至包括善本、孤本古籍的交换,从而使古籍交换的各馆之间,在古籍收藏品种、数量、质量、结构等方面都发生可喜的变化,使祖国这一稀缺的文献资源能得以充分利用与开发。

(收稿日期: 1998-02-25)

(上接第 45 页) 论著、译著”,由于规定抽象,可操作性差。厦门大学规定申报副研究员的最低要求是“在省级公开刊物上发表 3 篇论文”,对于研究馆员并没有另外规定论文的数量和发表在高一级书刊上。笔者认为,研究馆员应有五篇以上的论文或著作,论文的层次也应有进一步的要求,例如,要求有数篇论文在本专业核心期刊或国家级出版社刊载,或者获省级以上奖励等。

5 评委资格监督

评委掌握着职称申报者的生杀大权,是职称评审工作中的关键因素。因此,对于评委的组成及运行机制应建立严格的监督机制。

评委组成后,应公开接受群众评议、监督,如有不符合评委资格的,应予撤换。有的单位怕申报者找评委拉关系,走后门,因此不敢提前公布评委名单,评委也是在评前三五天才接到通知,有的甚至在评议当天才通知评委。这一做法利弊兼有,利者防止申报者走后门,弊者不利群众监督。笔者认为,不如公开化,以免评委组成有不公正因素。

评审单位平时应掌握具备评委资格的人员名单,并逐年更换评委。这种不确定性可在一定程度上降低

评审过程中的行贿受贿现象。

另外,还可考虑为杜绝职称申报者走后门,二审和三甲是否可实行异地评审制度,例如,今年福建省的高级职称申报者经一审后,将有关资料转交浙江省评委进行二审,明年转交湖北省评委评审。实行这一办法,首先应由各地主管部门对申报者的材料作较全面的审核、评议,压缩水分,审核意见应公布,让群众评议监督,如有不实,群众可向上级主管部门反映。

参考文献

- 1 张继儒.图书资料系列职称评聘纵横谈.情报杂志, 1995, 14(3): 74-75
- 2 王晓.国外图书馆职称档次及其它.大学图书馆通讯, 1985 (2): 47
- 3 武德运.图书资料系列专业技术职务评定漫论.图书情报工作, 1996(2): 71
- 4 刘陆先.美国图书馆人员的专业职务结构.图书馆论坛, 1996(2): 67
- 5 李俊勇.职称与称职.中国人事, 1995(12)

(收稿日期: 1997-12-22)